

ADAPTER L'ENTREPRISE A LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET ÉCOLOGIQUE

Sous-thématique 1 : Sobriété énergétique

Sous-thématique 2 : Transformation des métiers
au regard de la transition écologique

Session 1 : 21 novembre 2022

Session 2 : 16 décembre 2022

Session 3 : 13 janvier 2023

Participants du cycle

Entreprises engagées : Felipe FRANCO (Bluelink), Vera FLURY (CRIT), Maéva DELANOUE (CRIT), Virginie LOPES (Exco), Sophie TACHON (Exco), Odile BONHOMME (Idex), Charlotte LECA (Idex), Guillaume RICHARD (Oui Care), Delphine POUPONNEAU (Orange), Laure-Anne BLEUSET (Randstad), Louisa MARECHAL-FABRE (Saint-Gobain), Diane BREMENT (Sanofi), Audrey LE FUR (Siemens), Amélie RAMBAUD (Suez).

Co-pilotes et partenaires institutionnels du cycle : Marie OLIVE-OTTO (Commissariat général au développement durable (CGDD)), Renaud PERIN-LE CORRE (Ministères de la Transition Ecologie Energie Territoires / CGDD), Mathilde LAMBERT (Ministères de la Transition Ecologie Energie Territoires).

Liste des propositions



Sous-thématique 1 : Sobriété énergétique

AXE 1 : Partager les ressources existantes au plus grand nombre et sur les territoires

Proposition 1 : Promouvoir les centres de ressources accessibles pour relayer les bonnes pratiques et dispositifs existants à toutes les entreprises, sur tous les territoires

Proposition 2 : Favoriser la formation des dirigeants aux enjeux de sobriété et de transition et le dialogue inter-entreprise pour encourager le passage à l'action

AXE 2 : Améliorer l'engagement de tous les collaborateurs et de toutes les entreprises

Proposition 3 : Soutenir les collaborateurs qui souhaitent porter des projets en lien avec la sobriété énergétique

Proposition 4 : Accélérer le mécénat de compétences sur les sujets liés à la transition énergétique pour massifier l'engagement des collaborateurs et les sensibiliser au sujet

Proposition 5 : Développer davantage de mécanismes d'incitation, comme un label « entreprise sobre », pour les entreprises engagées et notamment les TPE/PME

AXE 3 : Cartographier les impacts des mesures pour mieux prioriser les actions

Proposition 6 : Mettre en place un outil regroupant les principales actions à envisager en faveur de la sobriété en objectivant leurs impacts



Sous-thématique 2 : Transformation des métiers au regard de la transition écologique

AXE 1 : Valoriser et renforcer l'attractivité des métiers de l'économie verte

Proposition 1 : Lancer des campagnes nationales de valorisation des métiers de l'économie verte

Proposition 2 : Développer et renforcer les actions innovantes pour faire découvrir ces métiers auprès des publics cibles

Proposition 3 : Travailler davantage avec l'Éducation nationale pour faciliter la sensibilisation des jeunes et leur orientation vers ces filières

Proposition 4 : Mettre en œuvre des partenariats avec le Service National Universel (SNU) et des entreprises sur les missions liées à l'environnement

AXE 2 : Améliorer l'orientation et la formation vers les métiers de l'économie verte

Proposition 5 : Recenser et formaliser les compétences par métier en concertation avec les entreprises, les acteurs de la formation et de l'emploi, et l'Éducation nationale

Proposition 6 : Développer et promouvoir les CFA d'entreprise afin de mieux former les collaborateurs actuels et futurs aux compétences nécessaires

Proposition 7 : Développer des formations pratiques à destination des acteurs de l'emploi sur les métiers de l'économie verte



Sous-thématique 1 : Sobriété énergétique

A. Rappel du contexte

Mentionnée depuis 2015 dans l'article 1 de la Loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte, la sobriété énergétique¹⁴ est devenue un axe central de la stratégie énergétique française. La crise énergétique fortement accélérée par la guerre en Ukraine, couplée aux impératifs de lutte contre le changement climatique, a mené le gouvernement à lancer un vaste plan de réduction des consommations d'énergie.

Le plan de sobriété énergétique¹⁵ publié en octobre 2022 en concertation avec toutes les parties prenantes, recense les actions clés pour baisser de 10% la consommation énergétique, toutes énergies confondues, d'ici 2024, en mobilisant l'Etat, les collectivités, les citoyens et bien entendu les entreprises.

Côté entreprises, le programme je m'engage pour la sobriété énergétique¹⁶, lancé par Les entreprises s'engagent, recense les entreprises engagées en faveur de la sobriété énergétique et partage des bonnes pratiques ainsi que des outils disponibles pour accompagner les entreprises dans cette démarche. Quinze mesures phares organisées autour de quatre axes d'engagements y sont présentées :

1. **Anti-gaspillage** pour mieux lutter contre le gaspillage et encourager les économies d'énergies (consignes de température, éclairage des bâtiments, diagnostic de performance énergétique, suivi des consommations).
2. **Efficacité** pour mieux régler, adapter et déployer les dispositifs de management de l'énergie (solutions techniques les moins énergivores, clauses de sobriété dans les contrats, système de chauffage autonome).
3. **Mobilité durable** pour mieux faire connaître et mettre en œuvre les dispositifs existants de soutien à la mobilité durable en entreprise (mobilité douce, optimisation des déplacements professionnels).
4. **Animation** pour mieux dynamiser la démarche (ambassadeur, sensibilisation des salariés, objectif et plan d'action construit en concertation, organisation en télétravail).

Sobriété et sobriété énergétique : quelques éléments de définition

Le concept de sobriété au sens large a été actualisé dans les années 1970 et présenté comme une alternative à la société de « (sur)consommation ». Il trouve son origine dans l'Antiquité où la sobriété était positivement associée à un idéal de modération. La sobriété renvoie selon l'Ademe « à des démarches multiples, dont le dénominateur commun est une recherche de « moins », de modération des biens et des services produits et consommés, tout en recherchant un « mieux », notamment une augmentation de la qualité de vie et du bien-être – où le « mieux » et le « moins » sont des notions relatives »¹⁷. Le concept est mobilisé ces dernières années par les partisans de la transition écologique en questionnant la hiérarchie des besoins et tentant d'insuffler une culture de la modération des productions et des consommations. Le GIEC a pour la première fois, dans le troisième volet de son sixième rapport, mis en avant la sobriété comme un des piliers clés pour respecter l'Accord de Paris.

Concernant la sobriété énergétique, la définition de l'association Négawatt est souvent citée en référence. Elle désigne la sobriété énergétique comme « une démarche de réduction des consommations superflues » s'organisant « par une hiérarchisation des besoins qui peut s'exercer au niveau individuel comme s'organiser au niveau collectif », et ce autour de quatre leviers :

- La sobriété structurelle : organiser l'espace ou les activités pour favoriser la modération
- La sobriété dimensionnelle : dimensionner les équipements à leurs conditions d'usage
- La sobriété d'usage : utiliser au mieux les équipements pour réduire leur consommation
- La sobriété conviviale : mutualisation¹⁸

14 LOI n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000031044385>

15 Plan de sobriété énergétique, Ministère de la Transition Énergétique, 2022, www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/dp-plan-sobriete.pdf

16 Programme Je m'engage pour la sobriété énergétique, <https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr/agir-pour/sobriete>

17 Panorama de la notion de sobriété, Ademe, 2019,

18 Voir Négawatt, Définition privilégiée par Panorama de la notion de sobriété, Ademe, 2019

B. Le constat des entreprises engagées

Malgré ces pistes concrètes d'engagement, la mise en œuvre opérationnelle des mesures de sobriété énergétique est loin d'être une tâche aisée pour une entreprise. Elle nécessite à la fois la recherche de nouvelles solutions techniques et un changement de comportements des dirigeants comme des collaborateurs. Les entreprises ayant participé au cycle de réflexion Les entreprises s'engagent ont identifié plusieurs difficultés transverses :

- Une connaissance encore insuffisante des dispositifs existants et de l'organisation appropriée à la mise en œuvre d'un plan sobriété ;
- Une difficile mobilisation des collaborateurs, pourtant nécessaire pour déployer les mesures de sobriété sur tous les sites et dans tous les services ;
- Une difficulté à hiérarchiser de façon objective les actions en fonction de leur impact pour adopter les actions ayant le plus d'impact en termes de sobriété et sortir des mesures parfois « symboliques ».

Les entreprises participantes ont défini trois axes de travail, pour lesquels sept propositions ont été formulées, pouvant être menées #par les entreprises elles-mêmes, #avec Les entreprises s'engagent ou encore #avec le soutien des pouvoirs publics.

AXE 1 : Partager les ressources existantes au plus grand nombre et sur les territoires – 2 propositions

AXE 2 : Améliorer l'engagement de tous les collaborateurs et de toutes les entreprises – 3 propositions

AXE 3 : Cartographier les impacts des mesures pour mieux prioriser les actions – 1 proposition

AXE 1 : Partager les ressources existantes au plus grand nombre et sur les territoires

Le diagnostic :

Les entreprises du cycle de réflexion ont fait le constat d'une **connaissance et d'une compréhension** encore insuffisantes des ressources existantes (dispositifs publics, bonnes pratiques, interlocuteurs adéquats) pour mener à bien leur plan de sobriété. Elles soulignent notamment la difficulté pour des entreprises de plus petites tailles (TPE/PME) à identifier les ressources et mécanismes à disposition, qui sont pourtant nombreux.

Diffuser et promouvoir ces ressources à l'ensemble des branches, du siège aux antennes locales, et aux parties prenantes, constitue un enjeu clé à la mise en œuvre du plan sobriété.

Les propositions :

>>> Proposition 1 : Promouvoir les centres de ressources accessibles pour relayer les bonnes pratiques et dispositifs existants à toutes les entreprises, sur tous les territoires

#Avec Les entreprises s'engagent

Le programme « Je m'engage pour la sobriété énergétique » des Entreprises s'engagent, qui rassemble les entreprises engagées, de nombreuses bonnes pratiques partagées par les entreprises, et des ressources disponibles sur le sujet n'est pas encore connue de toutes les entreprises. Pourtant la plateforme gagne à l'être davantage. Les entreprises engagées dans le cycle soulignent l'opportunité de la diffuser aux entreprises de toutes tailles et sur tous les territoires à travers les clubs départementaux des entreprises s'engagent⁹, les associations locales, les producteurs énergétiques, les clubs professionnels et associations patronales ou encore les réseaux de développement durable.

Il serait également intéressant **que les entreprises, notamment les TPE/PME engagées, puissent mettre à jour leurs engagements et détailler l'impact de la mise en œuvre de ces bonnes pratiques.**

>>> Proposition 2 : Favoriser la formation des dirigeants aux enjeux de sobriété et de transition et le dialogue inter-entreprise pour encourager le passage à l'action

#Avec Les entreprises s'engagent

Les travaux du groupe ont permis d'identifier un besoin de formation des entreprises à la transition écologique et énergétique ainsi qu'aux impacts qui en découlent pour l'entreprise et son environnement. Aider les dirigeants à mieux comprendre et anticiper les changements liés à la nécessaire transformation de l'économie, est un moyen de s'assurer d'une transition plus efficace, plus juste et mieux acceptée. Les dirigeants sont une première étape, car toutes les strates de l'entreprise devront à terme être formées comme indiqué dans les propositions qui suivent. Un modèle de formation volontaire comme c'est le cas pour les cadres d'État pourrait être envisagé.

Les entreprises engagées durant ce cycle soulignent par ailleurs l'importance d'accompagner davantage les TPE/PME, qui disposent souvent de moins de ressources et d'expertises mobilisables sur le sujet de la sobriété énergétique que les grandes entreprises. Il est proposé la création d'un **annuaire** des personnes en charge de la sobriété énergétique au sein des différentes entreprises, classés par secteur de production (et non par territoire), voire d'une **plateforme de mise en relation** de ces acteurs. Cet annuaire pourrait être intégré à la plateforme Les entreprises s'engagent « Je m'engage pour la sobriété énergétique »¹⁶. Ces rencontres et mises en relation pourraient permettre une fertilisation croisée, les TPE/PME ayant elles aussi des choses à apprendre et des mécanismes innovants à partager à d'autres entreprises, y compris grandes entreprises. En complément, il est proposé de promouvoir l'organisation d'événements de rencontres, webinaires et groupes de travail d'entreprises multi-tailles de chaque territoire. Les clubs locaux Les entreprises s'engagent⁹ qui rassemble à l'échelle d'un département ou d'un bassin d'emploi toutes les entreprises qui souhaitent s'engager, peuvent être un lieu idéal de partage et de dialogue. Pour réaliser cette rencontre, des associations existantes telles que Pacte-PME pourraient être associées aux événements proposés par les clubs locaux.

L'association Pacte-PME est une association réunissant à la fois des grandes entreprises, des collectivités territoriales, des ETI et des PME avec l'objectif d'accompagner les PME françaises dans leur développement. Lieu d'échange d'entreprises de tailles diverses, l'association promeut les échanges, les opportunités de collaboration et des dispositifs d'accompagnement.

AXE 2 : Améliorer l'engagement de tous les collaborateurs et de toutes les entreprises

Le diagnostic :

La mise en place d'un plan sobriété au sein des entreprises nécessite l'**adhésion des collaborateurs**, à tous les niveaux et sur tous les territoires. Cette adhésion représente toutefois un défi pour les entreprises : les mesures de sobriété mises en œuvre sont plus ou moins contraignantes en fonction des collaborateurs, de leurs habitudes parfois profondément ancrées (consommation, modes de déplacement, etc.) et de leurs situations (contraintes budgétaires, lieu de vie, etc.). A la question de la barrière entre la vie en entreprise et la vie personnelle s'ajoute la question de la **transition juste**, qui réclame une limitation des préjudices portés aux collaborateurs les plus fragiles.

Les propositions :

>>> Proposition 3 : Soutenir les collaborateurs qui souhaitent porter des projets en lien avec la sobriété énergétique

#Par Les entreprises elles-mêmes

Le soutien aux initiatives durables des collaborateurs appliquées à leur entreprises est un levier pour

susciter non seulement l'adhésion au plan sobriété de l'entreprise, mais aussi la mise en œuvre de **projets vertueux, au plus près du terrain**, dans une logique d'innovation participative. Ce soutien peut être financier (fonds dédié, entrée dans le capital de l'entreprise créée, etc.) et extra-financier (comité de suivi et d'accompagnement, mobilisation d'une expertise externe, promotion de l'initiative, etc.). Il permet d'identifier des solutions nouvelles, imaginées et portées par les collaborateurs eux-mêmes. Pour assurer la bonne implication des collaborateurs, il est recommandé de leur proposer des formats durant leur temps de travail, et d'assurer un suivi important du projet et une forte valorisation en interne.

>>> **Proposition 4 : Accélérer le mécénat de compétences sur les sujets liés à la transition énergétique pour massifier l'engagement des collaborateurs et les sensibiliser aux sujets**

#Avec Les entreprises s'engagent

Pour sensibiliser les entreprises sur le fonctionnement et les bénéfices liés au mécénat de compétences, il est proposé d'accélérer la promotion des dispositifs existants au sein des différents réseaux d'entreprises, tels que le [guide pratique du mécénat de compétences](#)¹⁹ publié en 2021 à l'initiative du Secrétariat d'État chargé de l'Économie Sociale et Solidaire. Il est par ailleurs proposé la création d'un temps fort avec Les entreprises s'engagent, en lien avec les organismes d'intérêt général œuvrant pour la transition écologique au sein des territoires, qui pourrait permettre d'inciter les entreprises à mener des actions aux côtés des associations et acteurs d'intérêt général.

>>> **Proposition 5 : Développer davantage de mécanismes d'incitation, comme un label « entreprise sobre », pour les entreprises engagées et notamment les TPE/PME**

#Avec le soutien des pouvoirs publics

Les entreprises expriment le besoin d'une meilleure **valorisation et incitations** aux démarches en faveur de la transition énergétique (qu'elles soient relatives au cœur d'activité, au patrimoine ou à l'engagement des collaborateurs). Ce besoin concerne notamment les TPE/PME qui doivent mener des efforts d'autant plus importants qu'elles ne disposent pas forcément d'équipes dédiées. Cette proposition pourrait mener au développement d'un **label « entreprise sobre »** permettant de reconnaître et mesurer les efforts des entreprises de toutes tailles particulièrement engagées pour la sobriété énergétique.



AXE 3 : Cartographier les impacts des mesures pour mieux prioriser les actions

Le diagnostic :

Les entreprises du cycle de réflexion constatent la nécessité de mettre à disposition des entreprises un ensemble d'éléments quantifiés sur l'impact des actions de sobriété pour à la fois mieux **hiérarchiser les actions** en fonction des efforts et des résultats, et mieux **convaincre l'ensemble de leurs collaborateurs** et parties prenantes, sur l'ensemble de leurs territoires d'opération.

La proposition :

>>> **Proposition 6 : Mettre en place un outil regroupant les principales actions à envisager en faveur de la sobriété en objectivant leurs impacts**

#Avec Les entreprises s'engagent

¹⁹ [Le guide du mécénat de compétences](https://www.economie.gouv.fr/files/Guide-pratique-mecenat-competences-novembre2021.pdf), Secrétariat d'état chargé de l'économie sociale, solidaire et responsable, 2021
<https://www.economie.gouv.fr/files/Guide-pratique-mecenat-competences-novembre2021.pdf>

Les entreprises engagées proposent de recenser, par exemple sur la plateforme « [le m'engage pour la sobriété énergétique](#) »¹⁶, les impacts concrets des mesures de sobriété pour permettre d'objectiver l'intérêt de la démarche et prioriser les mesures ayant le plus d'impact. Certains accompagnements existent (par exemple le programme [Diag-Eco-Flux](#)²⁰) et constituent déjà une démarche d'engagement. La **mise à disposition d'études de cas ou d'ordres de grandeur appliqués** à une taille d'entreprise / secteur d'activité serait un plus pour convaincre en interne et sélectionner les meilleures options (par exemple sur les impacts du télétravail, de changement des modes de mobilité des collaborateurs, etc.). Il est important pour les entreprises de pouvoir mesurer leur progression. Par ailleurs, de tels dispositifs de mesures d'impact nécessitent une parfaite compréhension des enjeux énergétiques par l'entreprise. Des dispositifs de formation pourraient être utiles pour aider les entreprises à mieux comprendre leurs impacts.



Sous-thématique 2 : Transformation des métiers au regard de la transition écologique

A. Rappel du contexte

Les métiers de l'économie verte, qui représentent près de 4% de l'emploi total national, rencontrent pour plus des deux tiers des difficultés de recrutement, notamment dans les métiers du bâtiment²¹. En cause selon l'Observatoire National des Emplois et Métiers de l'Économie Verte (Onemev) : une **intensité d'embauche élevée** couplée à une **inadéquation entre les compétences des demandeurs d'emploi et celles requises par les employeurs**. Ces métiers font face un double enjeu : pouvoir identifier les bonnes compétences et former les collaborateurs et travailler sur l'attractivité de ces métiers, notamment auprès des jeunes et des femmes.

Emplois verts et emplois verdissants

Le [Commissariat général au développement durable](#) (CGDD) définit les **métiers verts** comme des « *des métiers existants ou nouveaux, dont la finalité et les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement.* » et les **métiers verdissants** comme « *des métiers dont la finalité n'est pas environnementale, mais qui intègrent de nouvelles briques de compétences pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier.* »²²

Le [plan national de mobilisation pour les emplois et métiers de l'économie verte](#)²³, lancé en 2009 et piloté par le ministère de la Transition Écologique et de la Cohésion des Territoires, a pour objectif d'accompagner la structuration des emplois et métiers de l'économie verte. Plusieurs de ses différents axes de travail impliquent directement l'engagement des entreprises, qui sont bien placées pour analyser les évolutions des métiers et des compétences et jouent un rôle dans la formation des salariés (parmi ses axes de travail : mobiliser les acteurs, structurer la réflexion sur les filières, analyser les évolutions des métiers...).

Chiffres clés²¹

En 2021, **71%** des métiers de l'économie verte rencontrent des difficultés de recrutement.

14% des demandeurs d'emploi sont à la recherche d'un emploi dans l'économie verte, contre 17,5% des offres d'emploi déposées par les employeurs qui concernent l'économie verte.

²⁰ Diag-Eco-Flux, Bpifrance, Programme d'accompagnement personnalisé sur 12 mois à destination des entreprises, pour optimiser vos coûts et réaliser rapidement des économies durables, en réduisant vos pertes en énergie, matière, déchets et eau. <https://www.bpifrance.fr/catalogue-offres/transition-ecologique-et-energetique/diag-eco-flux>

²¹ Economie verte et emploi, Onemev, 2021 https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/infographie_economie%20verte.pdf

²² [Transition écologique : qu'est-ce qu'un métier vert ?](#)

²³ La mobilisation pour les emplois et métiers de l'économie verte, Ministères de la transition Ecologie, Energie et Territoires, 2019 <https://www.ecologie.gouv.fr/mobilisation-emplois-et-metiers-leconomie-verte>

B. Le constat des entreprises engagées

Les entreprises du cycle de réflexion notent une attractivité insuffisante de certains métiers verts et verdissants pour combler les besoins d'embauche. Elles émettent l'hypothèse d'une **méconnaissance** de ces métiers, souvent en tension, encore trop pétris de préjugés (pénibilité, secteurs perçus comme peu aspirationnels, etc.). **Promouvoir ces métiers, et ce dès le choix de formation**, constitue dès lors un enjeu clé pour la transition écologique et énergétique et pour les entreprises qui font face ou feront face à un enjeu de recrutement.

Les entreprises font par ailleurs l'expérience d'une inadéquation entre les compétences que requièrent les postes de certains métiers de l'économie verte et les compétences réelles des demandeurs d'emploi, acquises dans les différentes filières de formation. Elles soulèvent un défi **d'adaptation continue des filières de formation aux nouvelles compétences**, en concertation entre les acteurs économiques, de l'emploi et de la formation.

De ce fait, les entreprises participantes ont défini deux axes de travail, pour lesquels cinq propositions ont été formulées pouvant être menées #par les entreprises elles-mêmes, #avec Les entreprises s'engagent ou encore #avec le soutien des pouvoirs publics. :

AXE 1 : Valoriser et renforcer attractivité des métiers de l'économie verte – 4 propositions

AXE 2 : Améliorer l'orientation et la formation vers les métiers verts en tension – 3 propositions

AXE 1 : Valoriser et renforcer l'attractivité des métiers de l'économie verte

Le diagnostic :

Promouvoir les métiers de l'économie verte, les opportunités d'emploi qu'ils représentent et les valeurs qu'ils portent, est un levier pour combler l'écart entre les offres d'embauche et les demandes d'emploi. Cet enjeu de promotion est particulièrement important pour les **jeunes** et les **femmes**. Ces dernières par exemple ne représentent que 18% des travailleurs de l'économie verte contre en moyenne 47% sur l'ensemble des métiers²⁴.

Les propositions :

>>> Proposition 1 : Lancer des campagnes nationales de valorisation des métiers de l'économie verte

#Avec le soutien des pouvoirs publics

Ces campagnes nationales pourraient d'une part communiquer sur les **opportunités économiques et d'emploi** que représentent les métiers de l'économie verte. D'autre part, elles pourraient partager et illustrer les **valeurs que ces métiers portent** (solidarité, respect, intégrité, partage, etc.), qui sont souvent proches des aspirations des jeunes. Elles pourraient par ailleurs utiliser les réseaux sociaux comme canal principal de diffusion pour toucher les populations jeunes. Elle doit également pouvoir s'appuyer sur le relai de l'Éducation nationale.

>>> Proposition 2 : Développer et renforcer les actions innovantes pour faire découvrir ces métiers auprès des publics cibles

#Par les entreprises elles-mêmes et #Avec le soutien des pouvoirs publics

Les entreprises, confrontées à un enjeu de recrutement actuel ou à venir, sont encouragées à proposer des actions innovantes destinées à la découverte des métiers auprès des publics cibles. Ces actions

²⁴ INSEE, recensement de la population 2017, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4515500?sommaire=4516095>

peuvent par exemple être **immersives**, sur la base du dispositif des Périodes de Mise en Situation en Milieu professionnel (PMSP), dispositif d’immersions facilitées, stage et apprentissage - que les pouvoirs publics pourraient promouvoir et renforcer en l’étendant à plus de bénéficiaires. Ces actions peuvent aussi prendre la forme de **programmes longs**, de parrainage de certaines classes ou de mentorat par exemple, ou d’interventions régulières auprès d’associations.

Yookan²⁵, tiers lieu immersif dans le centre commercial de Rosny-Sous-Bois, permet d’aller à la rencontre des jeunes et de leur proposer des métiers en fonction de leurs profils et envies.

Le programme **100 chances, 100 emplois**²⁶ mis en place par une coalition d’entreprises permet à des jeunes en difficulté d’entrer en contact avec plusieurs entreprises qui se mobilisent sur les sujets d’emploi.

Plusieurs entreprises mettent en place des partenariats avec des associations (par exemple Elles Bougent ou encore Capital Filles) pour encourager le partage d’expérience entre des collaboratrices et des jeunes filles et les inspirer, y compris sur des métiers de l’économie verte.

>>> Proposition 3 : Travailler davantage avec l’Éducation nationale pour faciliter la sensibilisation des jeunes et leur orientation vers ces filières

#Avec le soutien des pouvoirs publics

Il est proposé un renforcement de la collaboration entre l’Éducation nationale et les entreprises, notamment au niveau des territoires, pour sensibiliser les élèves, les professeurs et les parents aux opportunités des métiers de l’économie verte. Les entreprises sont encouragées à travailler avec les **Campus des métiers et des qualifications**⁴ et les **Comités locaux écoles et entreprise (CLEE)**⁵, interlocuteurs territoriaux intéressants pour mettre en place des **actions ponctuelles de sensibilisation** dans les collèges et lycées, faciliter les **stages de 3^{ème}** au sein d’entreprises ou de métiers de l’économie verte, et renforcer les partenariats avec les acteurs associatifs œuvrant pour la sensibilisation et l’orientation vers les métiers de l’économie verte.

>>> Proposition 4 : Mettre en œuvre des partenariats avec le Service National Universel (SNU) et des entreprises sur les missions liées à l’environnement

#Avec le soutien des pouvoirs publics

Les jeunes pourraient être encouragés à réaliser leur mission d’intérêt général au sein d’une association ou d’une entreprise de l’ESS agissant en faveur de l’environnement, et découvrir par la même occasion certains métiers de l’économie verte. Les entreprises de l’économie verte pourraient par ailleurs s’engager dans **l’accompagnement des projets collectifs des jeunes en faveur de l’environnement**, en leur transmettant leurs compétences et expertises liées à leurs métiers verts et verdissants. Par ailleurs, au-delà du SNU, les dispositifs comme le Volontariat Territorial en entreprise Vert, qui est un dispositif d’aide financière au recrutement d’un jeune pour exercer une mission sur la transition écologique et énergétique peuvent être accélérés.

AXE 2 : Améliorer l’orientation et la formation vers les métiers de l’économie verte

Le diagnostic :

Les évolutions rapides des besoins en compétences du fait de l’urgence climatique et la transition

²⁵ Yookan <https://yookan.io/>

²⁶ Programme 100 chances, 100 emplois <https://www.100chances-100emplois.org/>

écologique et énergétique rendent difficiles l'adaptation des filières de formation. Il se pose un défi de **formalisation et de transmission de ces compétences**, en co-construction entre les acteurs économiques, de la formation, de l'emploi et l'Éducation nationale.

Les propositions :

>>> **Proposition 5 : Recenser et formaliser les compétences par métier en concertation avec les entreprises, les acteurs de la formation et de l'emploi, et l'Éducation nationale**

#Avec le soutien des pouvoirs publics

Pour favoriser une meilleure correspondance entre les compétences acquises durant la formation et les compétences nécessaires aux métiers verts et verdissants, il est proposé d'accélérer le travail **en concertation avec les représentants d'entreprises, d'organismes de formation publics et privés, d'acteurs de l'emploi et de l'Éducation nationale**, dans l'objectif de formaliser les nouveaux métiers ou évolution de métiers et leurs grilles de compétences.

Les **groupes de travail Compétences-formation de l'économie circulaire**²⁷, menés dans le cadre de la Feuille de route Économie circulaire, ont abouti à une formalisation des métiers et compétences par métiers au sein de l'économie circulaire. Il s'agirait de promouvoir ce travail, de le mettre à jour, et de le mener sur d'autres métiers.

>>> **Proposition 6 : Développer et promouvoir les CFA d'entreprise afin de mieux former les collaborateurs actuels et futurs aux compétences nécessaires**

#Par les entreprises elles-mêmes

Les Centres de Formation d'Apprentis (CFA) d'entreprises peuvent permettre aux entreprises de former de futurs collaborateurs **au plus près de leurs besoins** en matière de postes à pourvoir et de compétences associées à ces postes. Ils ont l'avantage pour les demandeurs d'emploi de les rendre rapidement opérationnels, avec un diplôme à la clé. Les CFA d'entreprises sont par ailleurs avantageux fiscalement pour les entreprises car ils permettent une réduction de la taxe d'apprentissage. Il est proposé de mieux promouvoir ces avantages auprès des entreprises et des demandeurs d'emploi.

>>> **Proposition 7 : Développer des formations pratiques à destination des acteurs de l'emploi sur les métiers de l'économie verte**

#Avec le soutien des pouvoirs publics et #Par les entreprises elles-mêmes

Pour favoriser l'orientation vers les métiers verts et verdissants en tension, il est suggéré le déploiement de formations à destination des acteurs de l'emploi (missions locales, Pôle Emploi...) sur l'économie verte, à l'image de la formation **Takoma**²⁸ mandatée par Pôle Emploi, et la promotion de ces formations par le relai des clubs départementaux des Entreprises s'engagent⁹. Il s'agit de traiter au cours de ces formations des **compétences requises** des métiers verts et verdissants et du **rôle que les acteurs de l'emploi** peuvent jouer vis-à-vis du secteur et des demandeurs d'emploi. Il est proposé par ailleurs la diffusion de supports courts et adaptés au travail des travailleurs de l'emploi, telles que des fiches pratiques sur les principaux emplois clés qui recrutent.

27 Résultats des groupes de travail Compétences-formation de l'économie circulaire, 2020 <https://www.ecologie.gouv.fr/sites/default/files/Comp%C3%A9tences-formation.pdf>

28 Takoma, Module de formation sur l'Économie Verte pour Pôle Emploi <https://www.takoma.fr/fr/project/module-formation-economie-verte-pole-emploi/>

Conclusion :

A travers ces différentes propositions, les entreprises rappellent l'importance de s'engager pour accélérer la transition écologique et énergétique en renforçant, d'une part, leurs actions pour devenir plus sobres à tous les niveaux de l'entreprise et sensibiliser les collaborateurs à ces enjeux, et d'autre part, en renforçant l'attractivité des métiers de l'économie verte, y compris auprès des plus jeunes et des femmes, et ce aux échelles nationales et locales.